

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

Forvaltning: Socialområdet, Center for Handicap og Myndighed, Botilbuddene Voksenhandicap

Møde vedr.: LMU – lokalt med udvalg i Botilbuddene Voksen Handicap

Mødedato: 27. juni 2024 kl. 13-16

Mødested: Laksetorvet lokale C.2.25

Referent: Martin Astrup Dam

Deltagere i LMU:

Susanne Fraulo (TR SL), Søren Bech Kolind (TR SL), Alice Susanne Skjødt (TR FOA), Lillian Korreborg Bertelsen (TR FOA), Pia Thorøe Nielsen (Medarbejderrepræsentant), Lone Beider (Medarbejderrepræsentant)

Charlotte Gylling Bach (AMR-Neptunvej), Marianne Elmstrøm Møller (AMR-MBV), Nanny Pingel (AMR-Kastaniebo), Pia Ørris Søndergaard (AMR-BCH), Anja Bang Abildgaard (AMR-Høvejen)

Maria Carlsen (Botilbudsleder) Lene Soelberg (Ilederrepræsentant), Mette Rosenkilde (Ilederrepræsentant), Carlo Mains (Ilederrepræsentant), Marie Randrup Kristensen (arbejdsmiljøleder)

Gæster: Mette Krause (afdelingsleder)

Afbud til mødet: Charlotte Gylling Bach (AMR-Neptunvej), Lone Beider (Medarbejderrepræsentant), Pia Ørris Søndergaard (AMR-BCH)

Pkt. 1:

Oplæring og instruktion af medarbejdere

- Drøftelse af Botilbuddenes introprogram for nye medarbejdere, herunder uddannelse af mentorer. Hvordan opleves programmet på de enkelte tilbud? Er der områder hvor vi ikke er grundige nok i forhold til den enkelte medarbejders oplæring og instruktion til arbejdspladsens regler/rammer/opgaver?

Ref.:

Det er ikke alle vores tilbud der er lige langt i implementeringen af introprogrammet. Men der er aftaler om opstart af introprogram så alle snarest muligt bliver en del af programmet.

Tilbagemeldingerne på introprogrammet er:

- Det fungerer godt, men det er en stor opgave at gå i gang med som mentor og der kan mangle overskuelighed
- Det kræver tid at arbejde med, men det er tid der er godt givet ud
- Mentor skal gå til sin nærmeste leder for at aftale tid og vilkår til at kunne løse opgaven med at introducere nye kollegaer
- Der skal være en særlig opmærksomhed på hvem der har ansvar for at aflyste møder og aftaler, bliver flyttet og planlagt igen
- Det er godt at vi har høje ambitioner i forhold til at lave introduktion for nye medarbejdere

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

Pkt. 2:

Kompetenceudvikling

- De overordnede mål for kompetenceudvikling
- Sammenhæng mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling
- Evaluering af kompetenceudvikling

Definition af kompetenceudvikling: Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesker udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer. Fra aftale om kompetenceudvikling (KL og Forhandlingsfællesskabet)

Ref.:

- Det kunne være en fordel at der bliver lavet et kompetencekatalog for botilbuddene, så det bliver gennemsigtigt hvor man kan henvende sig i forhold til hjælp til svære opgaver, sparring, faglige oplæg etc.
- Det er vigtigt at vi stadig tænker uddannelse som et element ind i f.eks. fastholdelse af nye medarbejdere. Men også i forhold til at sikre at der altid er de rette kompetencer til stede i forhold til at løse kerneopgaven sammen med borgerne.
- Vi skal huske at gøre brug af de muligheder der evt. ligger uden for Botilbuddene, f.eks. kompetencefonden.
- KRAP skal vi fastholde som metode, og derfor også kompetenceudviklingen af nye medarbejdere ind i metoden. Derudover taler ledergruppen ind i Low Arousal/LA2U som en mulig fremtidig tilgang på botilbuddene

Pkt. 3:

Budget og økonomi

- Præsentation af Botilbuddenes økonomi
- Information i forbindelse med budgetforslag 2025-2028

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

Ref.:

Pt. er det forventede resultat for botilbuddene et merforbrug på 1.211.184 for 2024. Fra tidligere år er der et merforbrug på 6.892.100, så det samlede merforbrug er på 8.103.284 mio. kr.

- Det er særligt på Neptunvej og Kastaniebo at der er oparbejdet et merforbrug. I efteråret skal der kigges nærmere ind i hvad der skyldes merforbruget, samt mulige løsninger herpå. Men høj personaleomsætning, ledige boliger kan være nogle af de faktorer der har påvirket merforbruget.
- I forhold til køkkendrift er der overordnet set balance på driften af vores køkkener. Der har tidligere været et generelt merforbrug som de enkelte tilbud har hæftet for. Budgetterne bliver fuldt tægt i netværket for køkkenansvarlige.
- Hvis der er medarbejdere der betaler ind til kostordning, bliver indbetalingerne en del af køkkenbudgettet.

Budget 2025-2028 for Randers Kommune:

- Til LMU-mødet til september bliver der mulighed for at drøfte budgetforslaget for Randers Kommune for 2025-2028. I den sammenhæng kan medarbejdersiden vælge at afgive et høringsforslag på evt. konsekvenser for Botilbuddene.

Pkt. 4:**Sygefravær (Bilag – OBS forberedelse)**

- Hver arbejdsmiljøgruppe fremlægger data på sygefravær for deres tilbud
- Er der faktorer i det fysiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke sygefraværet? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
- Er der faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke sygefraværet? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
- Hvad er vi lykkedes med i forebyggelse og håndtering af sygefraværet? Hvordan fastholder og udvikler vi dette?

Ref.:

Høvejen:

- Det stigende fravær kan måske være afledt af udfordringer omkring borgere der har haft det svært i en længere periode. Der er en oplevelse af, at der ledelsesmæssigt bliver handlet på udfordringerne, bl.a. med supervision for medarbejderne og ekstra personale til at støtte op om opgaverne.

Neptunvej:

- Der er teams der er udfordret på stor personaleomsætning, det kan være med til at presse det psykiske arbejdsmiljø.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

MBV:

- Et lavt sygefravær som dog er svagt stigende. Der har bl.a. været indflytning af nye borgere, som har været med til at presse det generelle arbejdsmiljø.

BCH:

- Et stabilt sygefravær som svarer til måltallene for Randers Kommune. BCH har været igennem en meget positiv udvikling med et stort fald på det generelle sygefravær.

Kastaniebo:

- Et højt sygefravær, hvor langtidssygemeldinger bl.a. har betydning for tallet. Der bliver arbejdet med udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor supervision er et af redskaberne der er blevet taget i brug.

Generelt:

- Det er vigtigt at vi har en arbejdsmiljømæssig systematik der kan understøtte arbejdet med at nedbringe sygefraværet.
- Det er vigtigt at vi har dialogen imellem hinanden i hverdagen omkring alle de aspekter der er svære i samarbejdet

Pkt. 5:

Proces for årsplan 2025/2026

- Præsentation af proces for årsplanlægning og årsplan
- Hvad er vigtigt at Botilbuddene har et strategisk fokus på i 2025 og årene frem?

Ref.:

Arbejdet med årsplanen for 2025-2026 er gået i gang, herunder er der fokus på at ledergruppen får indsamlet input til årsplanens indsatser fra de forskellige netværk på botilbuddene i løbet af juni, juli og august. Der skal også indsamles input fra TR-gruppen, og fra LMU. Input skal indsamles i forhold til hvilke indsatser der er vigtige at fokusere på i årene 2025-2026.

Processen for udarbejdelse af årsplan for 2025-2026 er lavet med så stor grad af medarbejderinvolvering som muligt.

Input fra LMU til årsplanen:

- Fastholdelse af medarbejdere
- Rekruttering
- Kompetenceudvikling – merituddannelse
- Kultur – samarbejde og faglighed
- Konflikthåndtering
- Sociale arrangementer
- Branding af området/botilbuddene – f.eks. på sociale medier

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

Pkt. 6:

Retningslinjer

- Retningslinje Vold og trusler om vold (input, godkendelse)
- Retningslinje Mobning (input, godkendelse)

Ref.:

Retningslinje om vold og trusler om vold:

- Retningslinjen blev ikke godkendt på sidste LMU, og er i mellemtiden blevet revideret ud fra drøftelserne på sidste møde.
- Retningslinjen om vold og trusler om vold er godkendt på mødet d. 27.6.24

Retningslinje mobning:

- Retningslinje mobning er godkendt på mødet d. 27.6.24

Retningslinjerne bliver lagt på den lokalebro, både som enkelte retningslinjer og i en version med de samlede retningslinjer.

Pkt. 7:

Arbejdsmiljødrøftelse ud fra arbejdsmiljømålene:

Drøftelse af Randers Kommunes arbejdsmiljømål, og hvordan vi på Botilbuddene vil arbejde med målene. Læs den samlede strategi for 2022-2030

1. Hvad er der særligt i fokus hos os i forhold til de enkelte mål og delmål?
2. På hvilke mål er vi særligt udfordret?
3. På hvilke mål eller delmål vil vi gerne gøre en fremtidig forskel? Hvad skal være i fokus det kommende år på Botilbuddene?

Randers kommunes arbejdsmiljømål for 2022-2030		
En arbejdsplads med høj trivsel og fremmøde	En tryk og stærk sikkerhedskultur	Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø
- Vi vil fremme høj trivsel - Vi vil styrke et stabilt fremmøde	- Vi vil fremme et godt fysisk arbejdsmiljø - Vi vil forebygge arbejdsulykker	- Vi vil styrke det psykiske arbejdsmiljø - Vi vil fremme den attraktive arbejdsplads

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 27.06 2024

- Vi vil arbejde for et lavt sygefravær	- Vi vil styrke introduktion af nyansatte	- Vi vil understøtte det meningsfulde arbejde
---	---	---

Ref.:

Botilbuddenes arbejdsmiljødrøftelse:

- Det er vigtigt at vi har fokus på fastholdelse af medarbejdere
- Psykisk arbejdsmiljø – vanskeligheder ved rekruttering kan sætte det psykiske arbejdsmiljø under pres
- Psykisk arbejdsmiljø – kan vi lyse mere på det vi er gode til og det som vi lykkes med i dagligdagen
- Psykisk arbejdsmiljø – den gode kommunikation er et vigtigt element i forhold til at understøtte arbejdet med kultur etc.
- Drøfte arbejdsmiljømålene løbende i trio for at sikre et vedholdende fokus på arbejdsmiljøet (målene er dagsordensat ind i netværket for AMR)
- Fokus på hvordan vi kan arbejde med psykologisk tryghed – bl.a. ved at være nysgerrige på hinanden og den måde vi hver især arbejder på
- Fokus på at understøtte arbejdsmiljømålene ved at arbejde med det nye introprogram for nye medarbejdere
- Fokus på sygefravær – hvordan taler vi om sygefravær og har vi styr på systematikken der arbejdsmiljømæssigt kan understøtte den indsats

Pkt. 8. Evt.

Hvordan er arbejdsgangen i forhold til at få dagsorden og referat fra LMU sendt ud til alle medarbejdere?

Følgende er aftalt:

- Formand og Næstformand udarbejder dagsorden ca. 2-3 uger før selve LMU-mødet
- Næstformand sender dagsorden ud til LMU-repræsentanterne på mail
- Formandskabet sikrer også at dagsorden og bilag bliver lagt på det fælles MED forum på Sensum One
- Det er vigtigt at LMU-repræsentanterne herefter gør deres kollegaer opmærksom på at dagsordenen er sendt ud, og evt. om der er punkter af særlig interesse som man skal være opmærksom på